ISSN 0137-6187 INDEKS — 35652

DZIENNIK URZĘDOWY

GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI

Warszawa, dnia 3 listopada 1986 r. Nr 5 Poz. 10—11

TREŚĆ

ZARZĄDZENIA

10

ZARZĄDZENIE NR 19

PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI

z dnia 3 listopada 1986 roku

w sprawie wynagradzania pracowników jednostek kultury fizycznej i sportu

Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 1 — 3 uchwały nr 31/83 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury fizycznej, zmienionej uchwałą nr 43/85 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1985 r. oraz uchwałą nr 154/86 Rady Ministrów z dnia 20 października 1986 r. zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Zarządzenie ustala zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w następujących jednostkach organizacyjnych kultury fizycznej, zwanych dalej „jednostkami":
1) ośrodkach sportu i rekreacji,
2) obiektach sportowych i rekreacyjnych,
3) Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym.

2. Przepisów zarządzenia nie stosuje się do:
1) pracowników, których zasady wynagradzania, ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, są unormowane odrębnie,
2) trenerów i instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej.

3. Ilekroć w zarządzeniu użyto sformułowania:
1) COS — należy przez to rozumieć Centralny Ośrodek Sportu,
2) GOPR — należy przez to rozumieć Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe,
3) „dyrektor" — należy przez to rozumieć dyrektora naczelnego COS, dyrektora oddziału COS, dyrektora ośrodka sportu i rekreacji,
4) OSiR — należy przez to rozumieć wojewódzki, miejski i gminny ośrodek sportu i rekreacji,
5) „obiekt sportowy" — należy rozumieć każdy obiekt dysponujący urządzeniami sportowymi, służący uprawianiu sportu,
6) „obiekt rekreacyjny" — należy rozumieć każdy obiekt służący celom czynnego wypoczynku.

Wynagrodzenia zasadnicze

§ 2.

1. Ustala się tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego dla:
1) pracowników ośrodków sportu i rekreacji oraz obiektów sportowych i rekreacyjnych, stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia,
2) pracowników GOPR, stanowiącą załącznik nr 2 do zarządzenia.

2. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez średniomiesięczną liczbę godzin pracy, przypadającą w danym roku kalendarzowym, według obowiązującego daną grupę pracowników wymiaru czasu pracy.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia — w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

4. Czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorców, portierów) regulują odrębne przepisy z tym, że za każdą godzinę pracy w przedłużonym normalnym czasie pracy do ponad 8 godzin jednorazowo, przepracowaną w ramach dopuszczalnej miesięcznej normy czasu pracy wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, pracownicy ci otrzymują dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Zasady kwalifikacji i zaszeregowania

§ 3.

1. Ustala się tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników jednostek kultury fizycznej, o których mowa w § 1 ust. 1, stanowiące załącznik nr 3 do zarządzenia.

2. Ustala się wytyczne stosowania taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz przyznawania dodatków funkcyjnych, stanowiące załącznik nr 4 do zarządzenia.

3. Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy w rozumieniu art. 27 i 135 kodeksu pracy — określa załącznik nr 5 do zarządzenia.

§ 4.

1. Pracownik może być przeszeregowany, w ramach grup wynagrodzenia zasadniczego przewidzianych dla danego stanowiska, w okresach nie krótszych niż jeden rok — o jedną grupę wynagrodzenia zasadniczego w terminach 1 stycznia lub 22 lipca z mocą od 1 sierpnia.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:

1) awansowania pracownika na wyższe stanowisko,
2) rozszerzenia zakresu powierzonych pracownikowi czynności,
3) ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym lub wstępnym.

§ 5.

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie uchwały nie posiadają wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, mogą być przeszeregowani tylko w ramach zajmowanego stanowiska i nie mogą być awansowani na stanowiska wyższe.

§ 6.

Pracownicy techniczni i pracownicy obsługi, którzy w ramach obowiązków służbowych wykonują stale co najmniej dwa zawody, mogą być zaszeregowani o jedną lub dwie grupy ponad maksymalną grupę przewidzianą dla zawodu, dla którego obowiązujące taryfikatory kwalifikacyjne przewidują wynagrodzenie najwyższe.

Dodatek za wysługę lat

§ 7.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego w każdym następnym roku - - do 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia po dniu 22 lipca 1944 r. w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy — z wyłączeniem okresów zatrudnienia w tym zakładzie pracy, w którym umowa o pracę:

1) wygasła wskutek porzucenia pracy przez pracownika,
2) została rozwiązana przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy — na zasadach określonych w odrębnych przepisach, a w szczególności:

1) odbywania czynnej służby wojskowej lub spełniania zastępczo obowiązku tej służby,
2) pozostawania bez zatrudnienia, jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w danym zakładzie pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądowego,
3) działalności kombatanckiej oraz pobytu w obozach koncentracyjnych.

4. Do okresu stanowiącego podstawę do przyznania dodatku za wysługę lat nie wlicza się:

1) urlopów bezpłatnych,
2) przerw w pracy kobiet, spowodowanych koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem do lat czterech, powstałych przed dniem 24 maja 1968 ..

5. Za podstawę obliczenia dodatku za wysługę lat przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za okres pracy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek przysługuje od dnia nabycia przez pracownika uprawnień do dodatku w odpowiedniej wysokości.

7. Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:

1) porzucił pracę,
2) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
3) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
4) znajdował się w miejscu pracy w stanie świadczącym o spożyciu alkoholu,
5) stwierdzono co najmniej trzykrotne nieusprawiedliwione spóźnienie pracownika do pracy lub trzykrotne nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy.

8. Pozbawienie pracownika prawa do dodatku w przypadkach, o których mowa w ust. 7, następuje na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.

9. O pozbawieniu dodatku należy zawiadomić pracownika na piśmie przed terminem wypłaty dodatku za dany okres obrachunkowy.

Nagrody jubileuszowe

§ 8.

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
2) 100% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
3) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
4) 200% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.

2. Ustalenie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania określają powszechnie obowiązujące przepisy.

Odprawy emerytalne

§ 9.

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje odprawa po przepracowaniu:

1) 10 lat — w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia,
2) 15 lat — w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia,
3) 20 lat — w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

2. Wysokość odprawy należy obliczyć według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat.

Dodatek dla brygadzisty

§ 10.

1. Brygadziście kierującemu pracą zespołu (brygady), złożonego co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadzistą, pracującemu wspólnie z zespołem (brygadą), przysługuje dodatek w wysokości od 5 do 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 powinna być zróżnicowana w zależności od liczebności zespołu (brygady), charakteru wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.

3. Dodatek przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia przez pracownika funkcji brygadzisty oraz w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie.

4. Szczegółowe zasady stosowania dodatku dla brygadzisty określa załącznik nr 6 do zarządzenia.

Dodatek za pracę na drugiej zmianie

§ 11.

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie wielozmianowym, z wyłączeniem pracowników pilnujących mienia, przysługuje dodatek za pracę na II-giej zmianie w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za przepracowane godziny od 13.00 do 21,00 lub 14.00 do 22,00.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 12.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje również pracownikowi na stanowisku kierowniczym i innym samodzielnym, jeżeli praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje jednak za pracę wykonywaną sporadycznie w porze nocnej (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich.

§ 13.

1. Pracownicy zatrudnieni w warunkach:
1) szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych — otrzymują dodatki w wysokości od 2,00 — 5,00 zł za godzinę pracy w tych warunkach,
2) wysokogórskich — otrzymują dodatek w wysokości 800 zł miesięcznie.

2. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich określa załącznik nr 7 do zarządzenia.

Dodatki za znajomość języków obcych

§ 14.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których niezbędne jest stałe posługiwanie się językami obcymi — może być przyznany dodatek za znajomość języków obcych w wysokości:
1) 150 — 500 zł — za znajomość w mowie i piśmie pierwszego języka obcego,
2) 250 — 750 zł — za znajomość w mowie i piśmie każdego następnego języka obcego.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 8 do zarządzenia.

Inne dodatki

§ 15.

1. Pracownikom służb ratowniczych GOPR za pełniony, poza normalnymi godzinami, dyżur ratowniczy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez zakład pracy, akcję ratowniczą lub wyprawę ratowniczą przysługuje ekwiwalent. Zasady i wysokość tego dodatku określa załącznik nr 9 do zarządzenia.

2. Członkom służby ratowniczej nie będącym pracownikami GOPR, pełniącym dodatkowo funkcję kierowców, przysługuje dodatek w wysokości 75 zł za każdy dzień jazdy; w którym prowadzili pojazd co najmniej przez dwie godziny.

3. Pracownikom służb ratowniczych GOPR wykonującym swe obowiązki w trudnych warunkach klimatycznych, biorącym udział w akcjach i wyprawach ratunkowych, a także kierującym działalnością służby ratowniczej i wykonującym funkcje kontroli i nadzoru może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 10.000 zł miesięcznie.

4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek, o którym mowa w ust. 3, może być przyznany w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

5. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku specjalnego określa załącznik nr 10 do zarządzenia.

Zasady korzystania z wyżywienia

§ 16.

Pracownicy zatrudnieni w obiektach w których prowadzona jest działalność gastronomiczna mogą korzystać z częściowo odpłatnego wyżywienia na zasadach określonych w załączniku nr 11 do zarządzenia.

Umundurowanie służbowe

§ 17.

1. Pracownikom recepcji i pracownikom kolei linowych przysługuje umundurowanie służbowe.

2. Zasady przyznawania umundurowania określa załącznik nr 12 do zarządzenia.

§ 18.

Ustala się:
1) zasady przyznawania ekwipunku i sprzętu służbie ratowniczej stanowiące załącznik nr 13 do zarządzenia,
2) tabelę norm ekwipunku dla służby ratowniczej, stanowiącą załącznik nr 14 do zarządzenia.

Fundusz premiowy

§ 19.

1. Dla pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz pracowników obsługi GOPR, w ramach planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych, może być tworzony fundusz premiowy, którego wysokość nie może przekroczyć 50% planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych.

2. Wskaźnik odpisu na fundusz premiowy ustala jednostka nadrzędna (organ powołujący) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.

3. Podstawę wypłaty premii stanowią szczegółowe zasady premiowania określone w zakładowym regulaminie premiowania, zatwierdzonym przez kierownika jednostki nadrzędnej.

4. Zakładowe regulaminy premiowania, o których mowa w ust. 3, powinny zawierać w szczególności:
1) wykaz stanowisk objętych premiowaniem,
2) zadania premiowe,
3) wysokość maksymalnych indywidualnych premii dla pracowników objętych premiowaniem,
4) sankcje premiowe np. w przypadku naruszenia dyscypliny pracy, niewykonania zadań premiowych, zaniedbania obowiązków służbowych.

§ 20.

1. Kierownicy jednostek mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych fundusz nagród pozostających w dyspozycji kierownika, w wysokości:

1) do 10% planowanego osobowego funduszu wynagrodzeń osobowych dla pracowników GOPR,

2) 1% planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych dla pracowników ośrodków sportu i rekreacji oraz obiektów sportowych i rekreacyjnych

— z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników wyróżniających się w pracy zawodowej.

2. Regulamin nagród określa kierownik jednostki.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 21.

Decyzje o zwolnieniu pracownika z wymogów kwalifikacyjnych wydane na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów pozostają w mocy.

§ 22.

Traci moc zarządzenie nr 5 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu z dnia 28 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek kultury fizycznej i sportu (Dz.Urz. GKKFiS Nr 1-2, poz. 2, z 1984 r. Nr 5, poz. 13, z 1985 r. Nr 4. poz. 12 i Nr 5-6, poz. 13).

§ 23.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od dnia 1 czerwca 1986 r.

Przewodniczący Komitetu: *Bolesław Kapitan*

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników ośrodków sportu i rekreacji oraz obiektów sportowych i rekreacyjnych

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Grupa dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
1	5400— 7600	1	500
2	5600— 7900	2	900
3	5800— 8200	3	1300
4	6000— 8500	4	1700
5	6300— 8800	5	2100
6	6600— 9200	6	2500
7	6900— 9600	7	3000
8	7200—10000	8	3500
9	7500—10500	9	4000
10	7900—11000	10	4500
11	8300—11600	11	5000
12	8700—12200		
13	9100—12800		
14	9500—13400		
15	10000—14000		
16	10500—14600		
17	11000—15400		
18	11500—16200		
19	12000—17000		

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników GOPR.

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Grupa dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
1	5400— 8400	1	500
2	5600— 8900	2	900
3	5800— 9400	3	1300
4	6200— 9900	4	1700
5	6600—10400	5	2100
6	7000—10900	6	2500
7	7400—11500	7	3000
8	7800—12200	8	3500
9	8200—12900	9	4000

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Grupa dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
10	8600—13600	10	4500
11	9000—14300	11	5000
12	9500—15100		
13	10000—15900		
14	10500—16700		
15	11000—17500		
16	11500—18300		
17	12000—19200		
18	12500—20100		
19	13000—21000		

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

TABELE STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW JEDNOSTEK KULTURY FIZYCZNEJ

A. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i administracyjno-biurowych w zarządzie i oddziałach Centralnego Ośrodka Sportu

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie, wymagane kwalifikacje	Praktyka zawodowa	Zarząd COS Grupy płac zasadnicz.	Zarząd COS Stawki dodatku funkcyjn.	Oddziały COS Grupy płac zasadnicz.	Oddziały COS Stawki dodatku funkcyjn.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Dyrektor Naczelny Dyrektor Oddziału	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stan. kierown. lub samodz.	16—19	9—11	15—18	7—9
2	Z-ca dyr. naczelnego Z-ca dyr. oddziału	jak wyżej	jak wyżej	15—18	7—9	14—17	5—7
3	Główny księgowy	wyższe średnie	8 lat w zawodzie, w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym lub kierownicz. 12 lat pracy w zawodzie, w tym 8 lat na samodzielnym stanowisku lub kierown.	15—18	7—9	14—17	5—7
	Radca prawny	regulują odrębne przepisy					
4	Główny specjalista	wyższe	8 lat pracy w zawodzie lub w danej specjalności	14—17	6—8*)	13—16	—
5	Naczelnik wydziału Kierownik bazy sprzętu	jak wyżej	jak wyżej	13—16	5—7	—	—
6	Z-ca naczelnika wydziału**) Kierownik działu	wyższe średnie	6 lat pracy w zawodzie 10 lat pracy w zawodzie	12—15	3—5	11—14	3—5
7	Specjalista	wyższe	6 lat pracy w zawodzie	11—16	—	11—15	—
8	St. rewident St. inspektor	wyższe średnie	4 lata pracy w zawodzie 8 lat pracy w zawodzie	11—15	—	11—14	—
9	Kierownik samodzielnej sekcji	wyższe średnie	jak wyżej	11—14	2—4	10—13	2—4
10	Kierownik kancelarii Kierownik sekretariatu**) Kierownik biblioteki Kierownik powielarni	wyższe średnie	3 lata pracy 6 lat pracy	10—14	1—3	9—13	1—2

1	2	3	4	5	6	7	8
11	Rewident, inspektor samodzielny referent sekretarka	wyższe	2 lata pracy	7—13	—	7—13	—
		średnie	6 lat pracy				
12	St. referent, st. księgowy	wyższe	ukończony staż pracy	7—12	—	7—12	—
		średnie	4 lata pracy				
13	Dyspozytor, księgowy, kasjer, referent	średnie	ukończony staż pracy	6—10	—	6—10	—
14	Stażysta	wyższe		2—4	—	2—4	—
		średnie		1—3		1—3	

*) dodatek funkcyjny może być przyznany tylko głównemu specjaliście kierującemu zespołem pracowników liczącym co najmniej 4 pracowników,
**) występuje tylko w zarządzie COS

B. Tabela stanowisk kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i administracyjno-biurowych w jednostkach szczebla podstawowego

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie dodatkowe	Praktyka zawodowa	Grupy osobistego zaszeregowania w zależności od kategorii jednostki					
				I		II		III	
				płaca zasadn.	dodatek funkcyj.	płaca zasadn.	dodatek funkcyj.	płaca zasadn.	dodatek funkcyj.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dyrektor OSiR	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	15—18	7—9	14—17	6—8	13—16	5—7
2	Z-ca dyrektora OSiR	wyższe	jak wyżej	14—17	6—8	13—16	5—7	11—15	4—6
3	Główny księgowy OSiR	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kier. lub samodzielnym	14—17	6—8	13—16	5—7	11—15	4—6
		średnie	12 lat pracy, w tym 6 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym						
4	Kierownik oddziału OSiR	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym	14—17	5—7	13—16	4—6	—	—
5	Z-ca kierownika oddziału	jak wyżej	jak wyżej	13—16	4—6	12—15	3—5	—	—
6	Główny księgowy oddziału OSiR	wyższe	jak wyżej	13—16	4—6	12—15	3—5	—	—
		średnie	12 lat pracy w zawodzie						
7	Radca prawny	określają odrębne przepisy							
	Główny specjalista	wyższe	8 lat pracy w danej specjalności	13—16	—	12—15	—	—	—
8	Kierownik działu	wyższe	6 lat pracy w zawodzie	12—15	3—5	11—14	2—4	—	—
		średnie	10 lat pracy w zawodzie						
9	Kierownik samodzielnej sekcji	jak wyżej	jak wyżej	11—14	2—4	10—13	1—3	10—13	1—3
10	Kierownik obiektu	wyższe	jak wyżej	13—16	4—6	12—15	3—5	11—14	2—4
		średnie							
11	Z-ca kier. obiektu	jak wyżej	jak wyżej	12—15	3—5	—	—	—	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Specjalista	wyższe o odpowiedniej specjalności	6 lat pracy w zawodzie	12—15	—	11—14	—	—	—
13	St. rewident st. inspektor	wyższe średnie	4 lata pracy 6 lat pracy	11—14	—	11—14	—	—	—
14	Rewident, samodzielny referent, inspektor	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	10—13	—	10—13	—	10—13	—
15	Kierownik kancelarii (sekretariatu)	wyższe średnie	3 lata pracy 7 lat pracy	10—13	1—3	8—12	1—2	—	—
16	St. referent, st. księgowy	wyższe średnie	ukończony staż pracy 4 lata pracy	7—12	—	6—12	—	6—12	—
17	Dyspozytor, księgowy, kasjer, referent	średnie	ukończony staż pracy	6—10	—	6—10	—	6—10	—
18	Stażysta	wyższe średnie		2—4 1—3	—	2—4 1—3	—	2—4 1—3	—

C. Tabela stanowisk kwalifikacji i zaszeregowania pracowników technicznych i obsługi

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Praktyka zawodowa	Grupy zaszeregowania	Grupy dodatku funkcyjn.
1	2	3	4	5	6
1	Główny mechanik Kierownik kolei linowej	wyższe techniczne	6 lat pracy na stanowisku techn.	13—16	3—5
2	Starszy mechanik Starszy mistrz	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	11—15	2—4
3	Mistrz	jak wyżej	jak wyżej	10—14	1—3
4	Instruktor ratownictwa wodnego	określają odrębne przepisy		10—14	1—3
5	Kierownik recepcji Szef kuchni	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	8—13	1—3 1—4
6	Kierownik magazynu w jednostce Kat. I Kat. II Kat. III	zawodowe średnie średnie ogólnokształcące	4 lata pracy 6 lat pracy	8—13 8—13 8—13	1—4 1—3 1—2
7	Mechanik — konserwator Starszy maszynista	średnie zawodowe zasadnicze zawodowe	5 lat pracy 6 lat pracy	7—13	—
8	Starszy ratownik wodny	określają odrębne przepisy		10—13	—
9	Kierownik wypożyczalni sprzętu Kierownik pralni	średnie zawodowe zasadnicze zawodowe	4 lata pracy 8 lat pracy	6—12	1—3
10	St. recepcjonista St. magazynier	średnie zawodowe	4 lata pracy w zawodzie	5—12	—
11	a) starszy rzemieślnik w zawodzie ślusarza, mechanika, hydraulika, stolarza, elektryka, kucharza, ogrodnika, krawca, pracza pralni i innych, masztalerz, st. bosman, masażysta	średnie zawodowe zasadnicza szkoła zawodowa i umiejętności wykonywania prac złożonych z zakresu danego zawodu lub tytuł mistrzowski w zawodzie	3 lata pracy 5 lat pracy	5—12	— —

1	2	3	4	5	6
	b) robotnik zatrudniony przy pracy ciężkiej, robotnik gospodarczy	podstawowe			
	c) Palacz co	kurs dla palaczy co			
12	Magazynier	średnie lub ZSZ	5 lat pracy	4—11	—
13	Ratownik wodny	określają odrębne przepisy		5—10	—
14	Recepcjonista	średnie	po wstępnym stażu pracy	4—10	—
15	a) rzemieślnik w zawodzie: ślusarza, mechanika, hydraulika, stolarza, elektryka, kucharza, ogrodnika, krawca, pracza pralni i innych; bosman, koniuszy, stajenny, sprzętowy, kelnerka, bufetowa, st. pokojowa	zasadn. szkoła zawodowa i umiejętność wykonywania prac podstaw. z zakresu danego zawodu lub tytuł czeladnika w zawodzie		4—10	—
	b) robotnik zatrudniony przy pracy lekkiej, gospodarz obiektu	podstawowe			
	c) pomocnik palacza c.o.	podstawowe			
16	Starsza maszynistka poza halą maszyn	umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę		4—11	—
17	a) maszynistka poza halą maszyn	umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę		3—9	—
	b) telefonistka, teletypistka, powielaczowy	podstawowe		3—9	—
18	Dozorca, portier, sprzątaczka, woźny, pomoc kuchenna, sprzątaczka, pokojowa	podstawowe		3—8	—
19	Młodszy ratownik wodny	określają odrębne przepisy		1—5	—
20	Goniec	podstawowe		1—5	—

D. Tabela stanowisk i zaszeregowania pracowników służb ratowniczych i administracyjnych GOPR

1. Pracownicy służb ratowniczych

L. p.	Stanowisko	Wynagrodzenie miesięczne				Wykształcenie	Staż pracy	Kwalifikacje specjalistyczne w zakresie:			
		Naczeln. GOPR		Grupy region.							
		grupa wynagr. zasadn.	stawka dodatku funkc.	grupa wynagr. zasadn.	stawka dodatku funkc.			ratownictwa	narciarstwa	turystyki	taternictwa
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Naczelnik	16—19	9—11	15—18	5—9	wyższe	6	kurs instruktorsko-ratowniczy	instruktor narciarski	przewodnik II kl.	instruktor-kl. wysokogórsk.
2	Zastępca naczelnika	15—18	7—9	14—17	4—8	wyższe średnie	5 10*)	kurs instruktorsko-ratowniczy	instruktor narciarski	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórsk.
3	Szef wyszkolenia	14—17	6—8	13—16	3—7	wyższe średnie	5 10*)	4 lata pracy instruktorskiej w ratownictwie	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	Szef służby	13—16	5—7	13—16	2—6	wyższe średnie	4	kurs instrukt. ratowniczy	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
5	Starszy instruktor ratownictwa			13—16	1—5	wyższe średnie	4 8	4 lata pracy instruktors. w ratownictwie	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
6	Instruktor ratownictwa			10—15	1—4	średnie	6	kurs instrukt. ratowniczy	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
7	Starszy ratownik			10—15		średnie podstawowe	2	kurs ratownictwa II stopnia	pomocnik instruktora narciarstwa	przewodnik turystyki górskiej	członek zwyczajn. kl. wysokogórskiej**)
8	Ratownik			8—13		podstawowe	2	kurs ratownictwa I stopnia	PZN IV kl.	przewodnik turystyki górskiej II kl.	członek zwyczajny klasy wysokogórskiej**)
9	Ratownik kandydat			5—11		podstawowe	—	kurs PCK II stopnia	PZN III kl. pomocnik instruktora narciarstwa	srebrna odznaka GOT, GON	członek zwyczajny kl. wysokogórskiej**)

Komisja Szkolenia Zarządu GOPR na wniosek Zarządu Grupy Terenowej GOPR po przeprowadzeniu komisyjnego egzaminu, może uznać posiadanie wiadomości za równorzędne z odpowiednim świadectwem i wymogami w zakresie kwalifikacji specjalistycznych, narciarskich, turystycznych i taternickich.

*) wykształcenie średnie nie dotyczy Naczelnictwa GOPR

**) tylko dla członków grupy tatrzańskiej GOPR

2. Pracownicy administracji

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Praktyka zawodowa	Naczelnictwo GOPR		Grupa	
				Grupy zaszeregowania	Stawki dodatku funkcyjnego	Grupy zaszeregowania	Stawki dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Główny księgowy	wyższe	8 lat pracy w zawodzie w tym 4 lata na stanowisku samodz. lub kierowniczym	15—18	6—8	14—17	4—6
		średnie	12 lat pracy w zawodzie w tym 8 lat na stanowisku kierown. lub samodzielnym				
2	Radca prawny	regulują odrębne przepisy		15—18	—	14—17	—
3	Starszy rewident zakładowy	wyższe	4 lata pracy w zawodzie w tym 1 rok w danej specjalności	12—16	—	—	—
		średnie	8 lat pracy w zawodzie, w tym 2 lata w danej specjalności				
4	Rewident, samodzielny referent	wyższe	2 lata pracy	7—14	—	7—13	—
		średnie	6 lat pracy				
5	Kierownik kancelarii	wyższe	3 lata pracy	8—13	1—3	8—12	1—3
		średnie	6 lat pracy				
6	St. referent, st. księgowy	wyższe	ukończony staż pracy	7—12	—	7—12	—
		średnie	4 lata pracy				
7	Referent, kasjer, księgowy	średnie	po ukończeniu stażu pracy	6—10	—	6—10	—

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Wytyczne stosowania taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz przyznawania dodatków funkcyjnych

§ 1.

1. Stanowisko głównego mechanika może być tworzone jako stanowisko kierownicze, jeżeli jest utworzona komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z obsługą, eksploatacją urządzeń bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym, doradczym, względnie koordynacyjnym, podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki. Na stanowisku głównego mechanika nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik.

2. Stanowiska głównego specjalisty mogą być tworzone jako stanowiska jednoosobowe o charakterze opiniodawczym, doradczym względnie koordynacyjnym podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą powinien mieć opanowaną w stopniu obejmującym całość zagadnień wchodzących w zakres działalności jednostki organizacyjnej w danym zakresie.
Na stanowisku głównego specjalisty określonej działalności nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik. Stanowiska głównego specjalisty nie należy tworzyć jeżeli: z zakresu zagadnień danej dziedziny wiedzy występującej w jednostce organizacyjnej nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych, przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru, doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

3. Specjaliści mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą dziedzinę pracy, co główni specjaliści, względnie inne dziedziny dla których nie ma uzasadnienia tworzenia stanowiska głównego specjalisty.
Specjaliści d/s technicznych powinni reprezentować określoną gałęź umiejętności. Stanowiska specjalistów mogą być tworzone jako stanowiska jednoosobowe.

4. Stanowiska z-ców naczelników wydziałów mogą być tworzone w wydziałach działalności podstawowej zatrudniających nie mniej niż 8 pracowników.

5. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w jednostkach organizacyjnych w zakresie określonym dla specjalistów dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce.

§ 2.

1. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii stawek płac należy brać pod uwagę:
1) posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
2) stopień inwencji i samodzielności w pracy,
3) złożoność i zakres powierzonej pracy.

2. Wynagrodzenie dla dyrektorów ustala organ powołujący, a dla pozostałych pracowników — kierownik właściwej jednostki organizacyjnej.

§ 3.

1. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego należy kierować się analogicznymi przesłankami, jak przy ustalaniu miesięcznych stawek płac zasadniczych, a ponadto wielkością nadzorowanej komórki organizacyjnej.

2. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego nie może być dokonywana w drodze awansu, może ona nastąpić w zasadzie w przypadku zmiany kryteriów służących jako podstawa ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego.

§ 4.

1. Jednostki podstawowe zalicza się do kategorii w zależności od wartości obrotu rocznego według następujących kryteriów:
I — kategoria — obroty powyżej 40 mln zł,
II — kategoria — obroty od 10 mln zł do 40 mln zł,
III — kategoria — obroty poniżej 10 mln zł.

2. Wartość rocznych obrotów jednostek ustalona została na podstawie danych z 1985 r.

3. Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych dokona korekty wielkości stanowiących podstawę zaliczania jednostek do poszczególnych kategorii w przypadku generalnej zmiany cen lub zwiększenia się obrotów jednostek o 50% w stosunku do 1985r.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy w rozumieniu art. 27 i 135 kodeksu pracy.

1. Kierowniczymi oraz innymi samodzielnymi stanowiskami pracy w rozumieniu art. 27 i 135 kodeksu pracy są:
1) dyrektor naczelny COS i jego zastępca.
2) dyrektor oddziału COS i jego zastępca
3) dyrektor OSiR i jego zastępca,
4) kierownik oddziału OSiR i jego zastępca,
5) naczelnik GOPR i jego zastępca,
6) naczelnik grupy regionalnej GOPR i jego zastępca,
7) główny księgowy,
8) główny specjalista i główny mechanik,
9) szef wyszkolenia i szef służby GOPR,
10) instruktor i starszy instruktor ratownictwa,
11) naczelnik wydziału COS i jego zastępca,
12) kierownik działu i kierownik sekcji,
13) kierownik obiektu i jego zastępca,
14) kierownik magazynu,
15) kierownik sekretariatu, powielarni, pralni, wypożyczalni sprzętu sportowo-rekreacyjnego,
16) pracownicy umysłowi i zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej obiektu jako samodzielne stanowiska pracy,
17) pracownicy, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach określonych w pkt 1-15 w okresie pełnienia tych obowiązków,
18) pracownicy, którym na czas nieobecności pracownika zajmującego kierownicze stanowisko powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa.
19) pracownicy, którzy w związku z wykonywaniem pracy przez znaczną część czasu pracy przebywają poza zakładem, wskutek czego czas ich pracy nie może być kontrolowany.

2. Mistrzów i starszych mistrzów oraz magazynierów i starszych magazynierów traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 kodeksu pracy w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany lub przyjmowania i zdawania magazynu.

Załącznik nr 6 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady stosowania dodatku dla brygadzistów

1. Za brygadzistę może być uznany wykwalifikowany robotnik, który w ramach zespołu, biorąc bezpośredni udział w jego pracach,

kieruje tym zespołem i nadzoruje jego pracą, czuwa nad zaopatrzeniem, odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy zespołu i jest łącznikiem pomiędzy zespołem a zarządem obiektu.

2. Powierzenie wykwalifikowanemu robotnikiowi — niezależnie od jego normalnych czynności wynikających z umowy o pracę — pełnienia dodatkowych czynności brygadzisty powinno być dokonane na piśmie, z równoczesnym podaniem zakresu czynności i odpowiedzialności oraz procentowej wysokości dodatku.

3. Na brygadzistów mogą być powołani robotnicy posiadający niezbędne kwalifikacje zawodowe i odznaczający się jednocześnie szczególnymi umiejętnościami organizowania pracy i kierowania pracą członków brygady.

4. Zaszeregowanie osobiste brygadzistów ustala się — odpowiednio do wykonywanych przez niego czynności i posiadanych kwalifikacji — na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostyłych robotników. Wyznaczenie robotnika na brygadzistę nie może być w żadnym przypadku podstawą do zaszeregowania go do wyższej grupy.

5. Brygadziści, niezależnie od wynagrodzenia za wyniki własnej pracy, otrzymują dodatek za prowadzenie brygady:

1) 5% płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje brygadą liczącą co najmniej 5 osób łącznie z brygadzistą,

2) 10% płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje zespołem liczącym od 5 do 8 osób łącznie z brygadzistą,

3) 15% płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje zespołem liczącym powyżej 8 pracowników łącznie z brygadzistą.

6. W wyjątkowych przypadkach dodatek w wysokości 5% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania może być przyznany brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej z 3 lub 4 robotników łącznie z brygadzistą o ile zakres prac wykonywanych przez brygadę nie wymaga zatrudnienia większej liczby robotników, a powołanie brygadzisty jest niezbędne dla zabezpieczenia prawidłowego nadzoru i odpowiedzialności za wyniki pracy brygady.

7. W przypadku szczególnie pracochłonnych i złożonych czynności wykonywanych przez brygadę — kierownik obiektu może przyznać brygadziście, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, dodatek w wysokości 10% miesięcznej płacy zasadniczej, a brygadziście, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, dodatek w wysokości 15% miesięcznej płacy zasadniczej.

Załącznik nr 7 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich.

Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych.

§ 1.

Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 3.

§ 2.

Dodatek przysługuje jeżeli prace wykonywane w warunkach:

1) w których występuje stężenie i natężenie czynników szkodliwych dla zdrowia przekraczające najwyższe dopuszczalne normy lub niemożliwe jest zachowanie innych higienicznych norm pracy.
2) jeżeli praca wykonywana jest w warunkach co najmniej 4 godz. dziennie lub połowę wymiaru czasu w skali miesiąca,
3) szczególnie niebezpiecznych.

§ 3.

Dodatek wypłaca się za każdą godzinę przepracowaną w warunkach, o których mowa w ust. 4, w wysokości:

1) 2,00 zł przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
2) 3,00 zł przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
3) 4,00 zł przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
4) 2,50 — 5,00 zł przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

§ 4.

1. Do pierwszej grupy (pierwszego stopnia) szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:

1) narażające na działanie hałasu,
2) wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych w temperaturze efektywnej powyżej 25° lub poniżej 10°,
3) narażające na działanie substancji toksycznych,
4) narażające na działanie pyłów.

2. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:

1) narażające na działanie substancji toksycznych o właściwościach kumulujących,
2) narażające na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
3) wykonywane w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym (ponad 1.200 kcal dla kobiet i ponad 2.000 kcal dla mężczyzn) lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.

3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:

1) narażające na miejscowe działanie wibracji,
2) wykonywanie w warunkach narażania na działanie promieniowania jonizującego lub poza elektromagnetycznego zakresu mikrofalowego w sferze zagrożenia,
3) narażające na styczność z materiałami zakaźnymi.

§ 5.

Do szczególnie niebezpiecznych zalicza się prace:

1) wykonywane na urządzeniach elektromagnetycznych będących pod napięciem powyżej 250 V (zgodnie z zezwoleniem MEiEA),
2) na wysokości ponad 5 metrów.

§ 6.

Podstawę przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.

§ 7.

Dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych przysługuje za efektywny czas pracy bez względu na dzienny lub miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 8.

W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu wykonywanych prac w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, stosuje się tylko jeden dodatek o wyższej stawce.

§ 9.

Dodatki, o których mowa w § 1, są przyznawane do czasu osiągania przewidywanej poprawy warunków pracy. Termin przewidywanej poprawy i cofnięcia dodatku lub jego zmniejszenie powinien być określony na podstawie opracowanego przez poszczególne jednostki organizacyjne planu i programu poprawy warunków bhp. Kierownicy jednostek zobowiązani są do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 10.

Decyzję o przyznaniu dodatku i dzieleniu jego wysokości oraz decyzję o cofnięciu w razie zmiany warunków pracy podejmuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

§ 11.

Jednostki prowadzą ewidencję:

1) stanowisk pracy, na których występują warunki pracy wymienione w § 4, ust. 1-3,
2) stanowisk pracy, na których zatrudnionym pracownikom zostały przyznane dodatki,
3) czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i szczególnie niebezpiecznych,
4) stanowisk pracy, dla których zatrudnionym pracownikom cofnięto przyznane dodatki.

Dodatek za pracę w warunkach wysokogórskich

§ 12.

1. Pracownikom obiektów górskich oraz ratownikom GOPR pełniącym stale dyżury w obiektach górskich może być przyznany dodatek do wynagrodzenia w wysokości 800 zł miesięcznie.

§ 13.

1. Obiektem górskim w rozumieniu § 12 jest obiekt:

1) położony powyżej 600 metrów nad poziomem morza lub w przypadku ratowników GOPR 900 metrów nad poziomem morza,
2) mający utrudnione warunki transportu,
3) położony jest w odległości ponad 3 km od najbliższej miejscowości.

2. Zaliczenie obiektu do obiektu działającego w warunkach wysokogórskich dokonuje jednostka nadrzędna, a w przypadku GOPR — naczelnik GOPR w każdym roku według stanu na 31 października.

§ 14.

1. Dodatek może być przyznany ratownikowi GOPR wyłącznie w wypadku pełnienia przez niego dyżurów stałych w obiekcie górskim przez okres co najmniej 14 dni nieprzerwanie lub 21 dni w ciągu miesiąca.

2. W wypadku pełnienia dyżurów przez okres do 14 dni dodatek zmniejsza się o połowę.

Załącznik nr 8 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania dodatku za znajomość języków obcych

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których niezbędne jest stałe posługiwanie się językami obcymi może być przyznany dodatek za znajomość języków obcych w wysokości:

1) 150 zł — 500 zł — za znajomość w mowie i piśmie pierwszego języka obcego,
2) 250 zł — 750 zł — za znajomość w mowie i piśmie każdego następnego języka obcego.

2. Warunkiem przyznania dodatku jest przedłożenie przez pracownika:

1) zaświadczenia o zdaniu egzaminu państwowego lub
2) dyplomu ukończenia wydziału filologicznego wyższej uczelni w zakresie języka, którego znajomość ma być podstawą do pobierania dodatku lub,
3) dowodu stwierdzającego, że pracownik jest tłumaczem przysięgłym w zakresie danego języka lub
4) dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za znajomość którego pracownik ma pobierać dodatek lub
5) świadectwo zdania egzaminu przed komisją egzaminacyjną Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej lub innych organów naczelnych albo organizacji, jeżeli od daty złożenia egzaminu upłynęło nie więcej niż 5 lat.

3. Dodatek za znajomość języków obcych przyznaje kierownik zakładu pracy zatrudniającego pracownika na podstawie zaświadczenia o zdaniu egzaminu względnie na podstawie przedstawionych przez pracownika dokumentów, o których mowa w ust.2.

4. Dodatek przyznaje się pracownikowi na okres zatrudnienia na stanowisku, na którym wymagane jest stałe posługiwanie się językiem obcym.

5. Prawo do dodatku powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po przedstawieniu dokumentów o znajomości języka obcego, gaśnie natomiast z końcem miesiąca, w którym pracownik przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające pobieranie dodatku.

6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku za znajomość języków obcych w czasie:

1) urlopu wypoczynkowego,
2) urlopu macierzyńskiego (płatnego),
3) choroby i wszelkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, podczas których ma prawo do wynagrodzenia lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego, jednakże przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące.

7. Zaświadczenia o zdaniu egzaminu, jak też odpisy dokumentów włącza się do akt personalnych pracownika.

Załącznik nr 9 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania ekwiwalentu za dyżury ratowników GOPR pełnione poza normalnymi godzinami pracy

1. Pracownikom służb ratowniczych GOPR za pełniony poza normalnymi godzinami pracy dyżur ratowniczy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez zakład pracy, akcję ratowniczą lub wyprawę ratowniczą przysługuje ekwiwalent w następującej wysokości:

Lp.		Stawka ekwiwalentu w złotych	
		Za dyżur ratowniczy (czas pozostawania do dyspozycji organizatora — łącznie z niezbędnym czasem dojazdu i powrotu)	Za udział w wyprawie lub akcji (czas od wyruszenia do powrotu)
1.	Alarm stawienie się ze sprzętem	60 — 130*)	400
2	Za każdą zakończoną pełną godzinę (czas do 30 min. zaokrągla się w dół, czas ponad 30 min — w górę)		180
3	Dodatek za pracę w ciemnościach (od zapadnięcia zmroku do świtu lub w jaskini) za każdą godzinę		60

*) wysokość stawki godzinowej ustala naczelnik GOPR w zależności od kwalifikacji pracownika, rodzaju dyżuru i jego uciążliwości.

2. Postanowienia ust. 1 stosuje się do ratowników ochotników po odpracowaniu limitu godzin pracy społecznej oraz do osób wezwanych do udziału w akcji lub w wyprawie ratowniczej nie będących pracownikami GOPR.

3. Szczegółowy regulamin pełnienia dyżurów i udziału w akcjach i wyprawach ratowniczych określi naczelnik GOPR.

Załącznik nr 10 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania dodatków specjalnych pracownikom służb ratowniczych GOPR.

1. Dodatek specjalny może być przyznany w wysokości:

1) do 10.000 zł miesięcznie — naczelnikom grup regionalnych GOPR, ich zastępcom, naczelnikowi GOPR i jego zastępcom,

2) do 7.500 zł miesięcznie — ratownikom i instruktorom ratownictwa oraz szefom służb.

2. Ustalenie wysokości dodatku specjalnego dla pracowników grup regionalnych dokonują naczelnicy tych grup, dla naczelników grup regionalnych, ich zastępców oraz pracowników naczelnictwa GOPR dokonuje naczelnik GOPR,

3. Ustalenia wysokości dodatku specjalnego dla naczelnika GOPR dokonuje Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki.

4. Ustalenie dodatku specjalnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 w wysokości od 7.500 zł do 10.000 zł wymaga zgody Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki.

5. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego dla poszczególnych pracowników powinno się brać pod uwagę w szczególności:

1) trudność i złożoność akcji,

2) stopień zagrożenia,

3) ofiarność pracowników.

6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

7. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przyznawany jest na okres roku kalendarzowego.

8. Dodatek może być obniżony lub cofnięty w danym miesiącu lub na okres dłuższy, jeżeli pracownik nie wywiązuje się z powierzonych zadań lub dopuścił się wykroczeń przeciwko zasadom dyscypliny pracy lub służby.

9. Szczegółowy tryb przyznawania lub wstrzymywania dodatku specjalnego określa regulamin wydany przez naczelnika GOPR.

Załącznik nr 11 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady korzystania z wyżywienia w obiektach sportowych i rekreacyjnych

1. Pracownicy zatrudnieni w obiektach prowadzących działalność gastronomiczną we własnym imieniu i na własny rachunek mają prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków w czasie pracy.

2. Prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków przysługuje pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków, tj. szefowi kuchni, kucharzowi, pracownikom podającym posiłki, pomocy kuchennej.

3. Posiłki do konsumpcji wydawane są wg następujących zasad:

1) posiłki wydawane są tylko w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu; wydaje się je w wymiarze 2 posiłków na pracownika na jedną pełną zmianę (3 posiłków przy pracy ponad 11 godzin),

2) pracownicy pokrywają koszt posiłków w dni faktycznie przepracowane z zastosowaniem bonifikaty, o której mowa w ust. 5,

3) w przypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty).

4. Łączna wartość posiłków (wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków obliczona w obowiązujących cenach detalicznych) nie może wynosić więcej niż 210 zł dziennie.

5. Odpłatność pracowników za spożyte posiłki wynosi 50% stawki ustalonej w ust. 4.

6. Prawo do wyżywienia, o którym mowa w niniejszym załączniku przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Załącznik nr 12 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Umundurowanie służbowe

§ 1.

Umundurowanie służbowe przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowiskach wymienionych w § 2.

§ 2.

Wykaz stanowisk, rodzaje umundurowania oraz okresy jego użytkowania:

Lp.	Stanowisko	Przedmioty umundurowania	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	2	3	4	5
1	Kierownik recepcji	Garnitur lub kostium (na zimę) Garnitur lub kostium (na lato) Koszula lub bluzka krawat	24 24 6 6	o ile wydano 1 komplet na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy
2	Starszy recepcjonista, recepcjonista	jak wyżej	jak wyżej	
3	Portier	Garnitur lub kostium (na zimę) Garnitur lub kostium (na lato) czapka zimowa czapka letnia płaszcz zimowy płaszcz letni koszula lub bluzka krawat	24 24 24 24 24 24 6 6	o ile wydano 1 komplet lub 1 czapkę na okres zimy i lata to okres używalności wynosi 12 miesięcy.
4	Kierownik kolei linowych	skafander całoroczny kurtka mundurowa spodnie mundurowe koszula obuwie (trzewiki lub półbuty)	24 24 24 12 24	
5	Mechanik-konserwator kolei linowych	jak wyżej	jak wyżej	

§ 3.

Opis i wzór oznak służbowych oraz szczegółowe zasady zaopatrywania i gospodarki umundurowaniem ustala kierownik zakładu hotelarskiego.

§ 4.

Zasady, o których mowa w § 3, powinny uwzględniać:

1) kalkulację kosztów poszczególnych zestawów umundurowania,
2) kategorię zakładu szyjącego mundur na zlecenie pracodawcy lub wysokość ekwiwalentu na uszycie (koszt uszycia według cen nieprzekraczających cennik I kategorii usług spółdzielczych),
3) gatunek materiału i jego symbol przemysłowy, kolor i fason poszczególnych części umundurowania.

§ 5.

1. Prawo do otrzymania umundurowania pracownik nabywa z dniem zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, a traci z dniem rozwiązania stosunku pracy.

2. Prawo do ponownego przydziału poszczególnego przedmiotu umundurowania pracownik nabywa po upływie okresu używalności odpowiedniego przedmiotu.

3. Okres używalności poszczególnego przedmiotu umundurowania liczy się od dnia wydania.

4. Pracownicy obowiązani są utrzymywać umundurowanie w stanie czystym i konserwować je na własny koszt.

§ 6.

W przypadku, gdy dla danego stanowiska przewidziana jest odzież robocza o charakterze zbliżonym do danego przedmiotu umundurowania należy ograniczyć przydział poszczególnych przedmiotów umundurowania, wymienionych w § 2.

§ 7.

W razie utraty lub zniszczenia przedmiotu umundurowania przed upływem okresu używalności pracownik otrzymuje nowy odpowiedni przedmiot umundurowania:

1) bezpłatnie — jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiły bez winy pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych,
2) za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego przedmiotu umundurowania, jaka odpowiada okresowi od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności, jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotu umundurowania nastąpiły w okolicznościach innych niż określone w pkt 1.

§ 8.

W razie rozwiązania stosunku pracy oraz w razie przeniesienia pracownika na inne stanowisko, na którym nie przysługuje umundurowanie, przed upływem okresu używalności umundurowania, pracownik obowiązany jest zwrócić umundurowanie lub uiścić kwotę odpowiadającą wartości umundurowania za okres od dnia zaprzestania pracy do końca używalności.

§ 9.

1. Umundurowanie wydaje się bezpłatnie w postaci gotowych przedmiotów lub w postaci odpowiednich materiałów z jednoczesną wypłatą kosztów uszycia (§ 4 pkt 2).

2. W zamian za umundurowanie w postaci określonej w ust. 1 pracownikowi wypłaca się równowartość pieniężną w przypadku gdy:

1) pracownikowi nie przydzielono przysługującego umundurowania a stosunek pracy uległ rozwiązaniu,
2) umundurowanie przydzielono w terminie późniejszym od nabycia prawa,

3) pracownik użytkował przedmioty umundurowania przez okres dłuższy od normalnego.

3. Równowartość pieniężną (ust. 2) oblicza się według wartości umundurowania proporcjonalnie do okresu zwłoki w przydziale lub do okresu dodatkowego użytkowania — w miesiącach.

Załącznik nr 13 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania ekwipunku i sprzętu służbie ratowniczej GOPR

1. Sprzęt i ekwipunek osobisty przysługuje:

1) ratownikowi zatrudnionemu w GOPR na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
2) ratownikowi sezonowemu zatrudnionemu w GOPR na podstawie umowy o pracę na czas ściśle określony, nie krótszy jednak niż 3 miesiące,
3) ratownikowi ochotnikowi na czas trwania stosunku służbowego określonego w regulaminie GOPR oraz regulaminie służby ratowniczej GOPR.

2. Okresy zużycia sprzętu i ekwipunku liczą się:

1) dla ratowników zatrudnionych na czas nieokreślony i sezonowych — od czasu nabycia prawa do sprzętu i ekwipunku,
2) dla ratowników ochotników — od czasu pobrania sprzętu i ekwipunku z magazynu.

3. Okresy zużycia sprzętu i ekwipunku ulegają odpowiednio skróceniu lub wydłużeniu z chwilą zatrudnienia:

1) ratownika ochotnika na czas nieokreślony,
2) ratownika sezonowego na czas nieokreślony,
3) w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na sezon.

4. Ratownikom sezonowym zalicza się do okresów zużycia sprzętu i ekwipunku okresy pracy w poszczególnych kolejnych latach.

5. Potrąceń z tytułu odpłatności za sprzęt i ekwipunek dokonuje się:

1) dla ratowników sezonowych w okresie ich zatrudnienia,
2) dla ratowników ochotników jednorazowo przed pobraniem z magazynu.

6. Poszczególne części ekwipunku stają się własnością członka służby ratowniczej po upływie okresu używalności i spłaceniu ustalonej odpłatności.

7. Szczegółowe zasady przyznawania ekwipunku i jego zużycia określa regulamin wydany przez naczelnika GOPR.

Załącznik nr 14 do zarządzenia nr 19 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Tabela norm ekwipunku dla służby ratowniczej

Nazwa przedmiotu	Rodzaj sprzętu	Jedn. miary	Ilość	Okres używalności w latach			Odpłatność w %		
				ratownicy etatowi	ratownicy sezonowi	ratownicy ochotnicy	1 sez. ratownicy sezonowi	2 sez. ratownicy sezonowi	ratownicy ochotnicy
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bluza mundurowa	ZL	szt	1	4	4	4	X	50	50
Spodnie mundurowe	ZL	szt	2	4	4	4	X	50	50
Koszule mundurowe	ZL	szt	3	3	X	X	X	X	X
Plecak turystyczny	ZL	szt	1	3	3	4	25	0	25
Plecak wspinaczkowy	ZL	szt	1	3	3	3	50	0	50
Latarka czołowa	ZL	szt	1	3	3	4	25	0	50
Buty wysokogórskie	ZL	p.	1	3	4	4	25	0	25
Buty górskie letnie	L	p.	1	2	2	3	0	0	25
Buty gumowe lub buty do nart patrolowych	ZL	p.	1	2	2	3	50	0	50
Sztylpy wełniane długie lub ochraniacze (getry)	ZL	p.	1	1	1	3	25	0	50
Skarpety wełniane krótkie	L	p.	2	1	2	X	0	0	X
Spodnie pumpy	L	szt	1	2	3	3	25	0	50
Sweter letni	L	szt	1	2	2	3	25	0	25
Skafander letni lub dres	ZL	szt	1	2	2	3	25	0	25
Ubranie ochronne nieprzemakalne	L	kpl	1	2	2	2	0	0	25
Letnie nakrycie głowy	L	szt	1	3	X	X	X	X	X
Buty narciarskie zjazdowe	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25
Kapce sukienne	Z	p.	1	3	3	4	50	0	50
Spodnie narciarskie	Z	szt	1	2	2	X	25	0	25
Narty zjazdowe	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25
Narty patrolowe z wiązan.	Z	kpl	1	2	2	3	0	0	50
Wiązanie bezpiecznikowe	Z	kpl	1	3	3	4	0	0	25
Kijki narciarskie	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25
Sweter zimowy	Z	szt	1	2	2	3	25	0	25
Kombinezon ocieplany	Z	kpl	1	2	2	3	25	0	25
Kurtka zimowa ocieplana	Z	szt	1	2	2	3	0	0	25
Czapka zimowa	Z	szt	1	2	2	2	25	0	50
Rękawice skórzane	Z	p.	1	2	2	2	0	0	25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rękawice wełniane	Z	p.	1	1	1	X	25	0	X
Okulary ochronne (gogle)	Z	szt	1	2	2	3	0	0	50
Czekan	ZL	szt	1	b/t	b/t	X	0	0	X
Kaski narciarskie	Z	szt	1	b/t	b/t	X	0	0	X
Raki	Z	p.	1	b/t	X	X	X	X	X
Pas wspinaczkowy	ZL	kpl	1	b/t	X	X	X	X	X

Przez użyte w tabeli skróty można rozumieć:

L — letni
Z — zimowy
p — para
X — nie przysługuje
kpl — komplet
b/t — bez terminu
O — bez odpłatności

11

ZARZĄDZENIE NR 20

PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI

z dnia 3 listopada 1986 roku

w sprawie zasad wynagradzania trenerów oraz instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej.

Na podstawie § 2 ust. 1 i § 6 ust. 3 uchwały nr 31/83 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury fizycznej, zmienionej uchwałą nr 43/85 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1985 r. oraz uchwałą nr 154/86 Rady Ministrów z dnia 20 października 1986 r. zarządza się, co następuje:

§ 1.

Zarządzenie normuje zasady wynagradzania:
1) trenerów,
2) specjalistów rehabilitacji ruchowej,
3) specjalistów rekreacji ruchowej,
4) instruktorów sportu,
5) instruktorów rehabilitacji ruchowej,
6) instruktorów rekreacji ruchowej,
7) instruktorów odnowy biologicznej.

§ 2.

Za specjalistów rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej uważa się osoby, które ukończyły:
1) studia w uczelni wychowania fizycznego:
   a) na kierunku rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
   b) na innym kierunku z równoczesnym uzyskaniem specjalizacji w zakresie rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
2) studium podyplomowe rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
3) doskonalenie zawodowe w zakresie rehabilitacji ruchowej w systemie nauczania resortu zdrowia i opieki społecznej.

§ 3.

Ilekroć w zarządzeniu użyto określenia:
1) „pracownicy" — należy przez to rozumieć osoby, o których mowa w § 1,
2) „instruktorów rehabilitacji ruchowej lub instruktorów rekreacji ruchowej" — należy przez to rozumieć również osoby, o których mowa w § 1 pkt. 2 i 3,
3) „Komitet" — należy przez to rozumieć Główny Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki.

Wynagrodzenie zasadnicze — zasady kwalifikacji i zaszeregowania

§ 4.

Ustala się:
1) „Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego", stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia,
2) „Tabelę stanowisk i zaszeregowania", stanowiące załącznik nr 2 do zarządzenia,
3) „Zasady wynagradzania za pracę w godzinach ponadwymiarowych", stanowiące załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 5.

1. Pracownik podejmujący po raz pierwszy zatrudnienie w zawodzie trenera lub instruktora powinien otrzymać najniższą grupę zaszeregowania przewidzianą na danym stanowisku.

2. Warunkiem przeszeregowania pracownika jest pozytywna ocena efektów jego pracy oraz wypełnienie obowiązku doskonalenia zawodowego, stosownie do obowiązujących przepisów.

§ 6.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzani są proporcjonalnie do czasu ich pracy.

Dodatki funkcyjne

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz wykaz stanowisk, na których te dodatki przysługują, określa załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 8.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego w każdym następnym roku, do 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia po dniu 22 lipca 1944 r. w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach pracy które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy z wyłączeniem okresów zatrudnienia w tym zakładzie pracy, w którym umowa o pracę:

1) wygasła wskutek porzucenia przez pracownika,

2) została rozwiązana przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy na zasadach określonych w odrębnych przepisach, a w szczególności:

1) okresy odbywania zasadniczej służby wojskowej lub spełniania zastępczo obowiązku tej służby,

2) pozostawania bez zatrudnienia jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w danym zakładzie pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej d/s pracy lub wyroku sądowego,

3) okresy działalności kombatanckiej oraz okresy pobytu w obozach koncentracyjnych.

4. Do okresu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku za wysługę lat nie wlicza się:

1) urlopów bezpłatnych,

2) przerw w pracy kobiet spowodowanych koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem do lat czterech powstałych przed dniem 24 maja 1968 r.

5. Za podstawę obliczenia dodatku za wysługę lat przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za okres pracy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek przysługuje od dnia nabycia przez pracownika uprawnień do dodatku w odpowiedniej wysokości.

7. Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:

1) porzucił pracę,

2) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,

3) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,

4) znajdował się w miejscu pracy w stanie świadczącym o spożyciu alkoholu,

5) stwierdzono co najmniej trzykrotne nieusprawiedliwione spóźnienie pracownika do pracy lub trzykrotne nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy.

8. Pozbawienie pracownika prawa do dodatku w przypadku, o którym mowa w ust. 7. następuje na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.

9. O pozbawieniu dodatku należy zawiadomić pracownika na piśmie przed terminem wypłaty dodatku za dany okres obrachunkowy

§ 9.

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,

2) 100% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,

3) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,

4) 200% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.

2. Ustalenie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

§ 10.

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje odprawa po przepracowaniu:

1) 10 lat — w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia,

2) 15 lat — w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia,

3) 20 lat — w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia,

2. Wysokość odprawy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustaleniu wysokości dodatku za wysługę lat.

Dodatki specjalne

§ 11.

1. Pracownikom mogą być przyznane dodatki specjalne.

2. Zasady przyznawania dodatków specjalnych określa załącznik nr 5 zarządzenia.

Nagrody uznaniowe

§ 12.

1. Kierownicy jednostek organizacyjnych mogą tworzyć, w ramach planowanego funduszu wynagrodzeń, fundusz nagród w wysokości do 10% planowanego osobowego funduszu wynagrodzeń pracowników objętych zarządzeniem.

2. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody dla pracowników, o których mowa w ust. 1, wyróżniających się w pracy zawodowej i pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki.

3. Regulamin nagród ustala kierownik jednostki.

Przepisy końcowe

§ 13.

Traci moc zarządzenie nr 4 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu z dnia 28 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania trenerów oraz instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej (Dz.Urz. GKKFiS Nr 1-2, poz. 1, z 1984 r. Nr 5, poz. 12, z 1985 r. Nr 4, poz. 11).

§ 14.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą od dnia 1 czerwca 1986 r.

Przewodniczący Komitetu: *Bolesław Kapitan*

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 20 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Grupa dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
1	5400 — 8400	1	500
2	5600 — 8900	2	900
3	5800 — 9400	3	1300
4	6200 — 9900	4	1700
5	6600 — 10400	5	2100
6	7000 — 10900	6	2500
7	7400 — 11500	7	3000
8	7800 — 12200	8	3500
9	8200 — 12900	9	4000
10	8600 — 13600	10	4500
11	9000 — 14300	11	5000
12	9500 — 15100		
13	10000 — 15900		
14	10500 — 16700		
15	11000 — 17500		
16	11500 — 18300		
17	12000 — 19200		
18	12500 — 20100		
19	13000 — 21000		

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 20 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Tabela stanowisk i zaszeregowania

A.

Lp.	Stanowisko	Grupy zaszeregowania
1	Trener klasy mistrzowskiej	16—19
2	Trener klasy I	14—17
3	Trener klasy II	8—15

B.

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Grupy zaszeregowania
1	Specjalista: rehabilitacji ruchowej, rekreacji ruchowej	wyższe	7—18
2	Instruktor sportu I klasy Instruktor rekreacji klasy I	wyższe	6—15
		średnie	5—13
3	Instruktor rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	wyższe	5—14
		średnie	1—12
4	Instruktor sportu Instruktor rekreacji	wyższe	3—11
		średnie	1—9

Uwaga:

Zasady i tryb zdobywania klas trenerskich i instruktorskich regulują odrębne przepisy.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 20 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady wynagradzania za pracę w godzinach ponadwymiarowych

§ 1.

1. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach ponadwymiarowych przysługują następujące stawki wynagrodzenia za jedną efektywnie przepracowaną godzinę zajęć:
1) trener klasy mistrzowskiej — 250 zł
2) trener I klasy, specjalista rehabilitacji ruchowej, specjalista rekreacji ruchowej, instruktor odnowy biologicznej z wyższym wykształceniem — 200 zł
3) trener II klasy — 180 zł
4) instruktor z wyższym wykształceniem — 160 zł
5) pozostali pracownicy — 150 zł

2. W szczególnie uzasadnionym przypadku wynikającym z konieczności realizacji programu szkolenia sportowego lub programu działalności rekreacyjnej, pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, kierownik jednostki organizacyjnej może zlecić pracę w godzinach ponadwymiarowych w ilości nie większej niż 180 godzin w okresie 6 miesięcy.

§ 2.

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych rozumie się:
1) w odniesieniu do trenerów, instruktorów sportu i instruktorów rehabilitacji ruchowej efektywnie przepracowaną godzinę zajęć dydaktycznych przekraczającą półroczny wymiar tych zajęć,
2) w odniesieniu do pozostałych pracowników — przepracowaną godzinę zajęć, przekraczającą półroczny wymiar tych zajęć.

§ 3.

Wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za efektywnie przepracowane godziny zlecone przez kierownika jednostki organizacyjnej, pod warunkiem wykonania obowiązującego wymiaru godzin pracy, w przypadku trenerów, instruktorów sportu i instruktorów rehabilitacji ruchowej zarówno godzin dydaktycznych jak i organizacyjnych.

§ 4.

Rozliczenie godzin ponadwymiarowych następuje za okres 6 miesięcy.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 20 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz wykaz stanowisk, na których te dodatki przysługują

§ 1.

Ustala się następującą tabelę dodatków funkcyjnych:

Lp.	Stanowisko	Wymagany stopień	Szczebel dodatku
1	Trener — kierownik szkolenia w polskim związku sportowym Trener główny kadry narodowej Trener w centralnej jednostce metodycznej szkolenia kadr	klasa mistrzowska klasa I	8—11
		klasa II	6—8
2	Trener kadry narodowej Trener w centralnej jednostce kultury fizycznej Trener w międzywojewódzkiej i wojewódzkiej jednostce kultury fizycznej	klasa mistrzowska klasa I	7—10
		klasa II	5—7
3	Trener w ośrodku szkolenia olimpijskiego Trener — kierownik szkolenia w klubie Trener zespołu I ligi w grach zespołowych Trener główny sekcji w klubie	klasa mistrzowska klasa I	6—9
		klasa II	1—6
4	Kierownik zespołu instruktorów rehabilitacji lub rekreacji ruchowej	wyższe wykształc. 5 lat pracy w zawodzie	3—8

§ 2.

Wysokość dodatków funkcyjnych ustalana jest w zależności od kwalifikacji, zakresu odpowiedzialności pracownika oraz liczebności powierzonego mu zespołu.

§ 3.

1. Stanowisko trenera-kierownika szkolenia w klubie sportowym może być utworzone jeżeli klub posiada co najmniej 3 sekcje sportowe, w których prowadzi zajęcia szkoleniowe co najmniej 10 trenerów i instruktorów.

2. Stanowisko trenera głównego sekcji w klubie może być utworzone jeżeli w danej dyscyplinie sportu w klubie prowadzi zajęcia co najmniej 3 trenerów lub instruktorów.

3. Stanowisko kierownika zespołu instruktorów rehabilitacji lub rekreacji może być utworzone jeżeli zespół liczy co najmniej 4 instruktorów.

§ 4.

Przyznawanie dodatków funkcyjnych dokonywane jest na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej:
1) w centralnych i międzywojewódzkich jednostkach kultury fizycznej — przez Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki,
2) w innych jednostkach — przez organ administracji państwowej stopnia wojewódzkiego o właściwości szczególnej w zakresie kultury fizycznej.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 20 Przewodniczącego GKKFiT z dnia 3 listopada 1986 r.

Zasady przyznawania dodatków specjalnych

§ 1.

1. Trenerom oraz instruktorom sportu I klasy osiągającym wybitne wyniki w pracy szkoleniowej, metodycznej i wychowawczej oraz uczestniczącym w doskonaleniu zawodowym, określonym odrębnymi przepisami, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości:
1) do 10.000 zł miesięcznie — dla trenerów klasy mistrzowskiej,
2) do 8.000 zł miesięcznie — dla trenerów klasy I,
3) do 6.000 zł miesięcznie — dla trenerów klasy II i instruktorów sportu I klasy.

2. Trenerom oraz instruktorom sportu I klasy zatrudnionym w centralnych jednostkach kultury fizycznej dodatek specjalny przyznaje Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej kultury fizycznej zatrudniającej trenera lub instruktora.

3. Trenerom oraz instruktorom sportu I klasy zatrudnionym w terenowych jednostkach kultury fizycznej dodatek specjalny przyznaje terenowy organ administracji państwowej o właściwości szczególnej w zakresie kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia wojewódzkiego na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej zatrudniającej trenera lub instruktora, zaopiniowany przez:
a) w przypadku trenera klasy mistrzowskiej — właściwy polski związek sportowy,
b) w przypadku trenera klasy I, II oraz instruktora sportu I klasy Wojewódzka Federacja Sportu lub właściwy okręgowy związek sportowy.

§ 2.

1. Specjalistom i instruktorom rehabilitacji ruchowej, odnowy biologicznej i rekreacji ruchowej może być przyznany dodatek specjalny w wysokości od 1000 zł do 4000 zł miesięcznie.

2. Pracownikom prowadzącym zajęcia z inwalidami może być przyznany dodatek specjalny w wysokości od 1000 do 4000 zł miesięcznie.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 2, przyznaje kierownik jednostki nadzorującej zakład pracy zatrudniający pracowników, o których mowa w ust. 1, na wniosek kierownika tego zakładu.

§ 3.

1. Dodatek, o którym mowa w § 1 ust. 1, przyznawany jest do końca roku kalendarzowego.

2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek, o którym mowa w § 1 ust. 1 i w § 2 może być przyznany w wysokości proporcjonalnej do obowiązującego wymiaru czasu pracy.

§ 4.

W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku specjalnego z różnych tytułów, przysługuje wyłącznie jeden dodatek w wyższej stawce.

WARUNKI PRENUMERATY

Opłata za roczną prenumeratę Dziennika Urzędowego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki wynosi 180,— zł. Instytucje i zakłady pracy zlokalizowane w miastach wojewódzkich i w pozostałych miastach, w których znajdują się siedziby Oddziałów RSW „Prasa-Książka Ruch" zamawiają prenumeratę w tych oddziałach. Instytucje i zakłady pracy zlokalizowane w miejscowościach, gdzie nie ma oddziałów RSW „Prasa-Książka-Ruch" i na terenach wiejskich opłacają prenumeratę w urzędach pocztowych i u doręczycieli. Prenumeratorzy indywidualni zamieszkali na wsi i w miejscowościach, gdzie nie ma oddziałów RSW „Prasa-Książka-Ruch", opłacają prenumeratę w urzędach pocztowych i u doręczycieli. Prenumeratorzy indywidualni zamieszkali w miastach — siedzibach oddziałów RSW „Prasa-Książka-Ruch" opłacają prenumeratę wyłącznie w urzędach pocztowych nadawczo-oddawczych dla miejsca zamieszkania prenumeratora.

Wpłaty dokonuje się na „blankiecie wpłaty" na rachunek bankowy Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw w Warszawie, ul. Towarowa 28, nr konta NBP XV Oddział w Warszawie Nr 1153-201045-139-11.

Prenumeratę Dziennika Urzędowego GKKFiT ze zleceniem wysyłki za granicę przyjmuje RSW „Prasa-Książka-Ruch" Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw, ul. Towarowa 28, 00-958 Warszawa, konto NBP XV Oddział w Warszawie Nr 1153-201045-139-11. Prenumerata ze zleceniem wysyłki za granicę pocztą zwykłą jest droższa od prenumeraty krajowej o 50% dla zleceniodawców indywidualnych i o 100% dla zlecających instytucji i zakładów pracy.

Przedpłaty na prenumeratę są przyjmowane w terminie do 25 listopada na rok następny.

Sprzedaż archiwalnych numerów Dziennika, po uprzednim zamówieniu, prowadzi Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw, ul. Towarowa 28, 00-958 Warszawa.

Redakcja: Główny Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki — Biuro Prawne 00-916 Warszawa, ul. Świętokrzyska 12 — skrytka pocztowa 11.

Zakłady Graficzne „Tamka", Warszawa. Zam. 1129-1300/86 r. Cena 12,— zł
Nakład 10.000 egz.